MEMORIA DE ENTREVISTA

Como en calquera entrevista de traballo, o noso obxectivo principal era atopar o mellor candidato ou candidata posible para ocupar o posto de xefe de persoal, material e servizos hospitalarios. No noso plantexamento, e coa intención de acadar o máximo realismo, decidimos comportarnos como personal no novo Hospital de Lugo encargados da selección. Esta elección basámola en primeiro lugar en que sendo un hospital novo con necesidades novas sería previsible a demanda dun maior número de profesionais e, sobre todo, porque este novo hospital plantéxase como un proxecto ambicioso e innovador que pensamos precisa de persoas competentes e flexibles para adaptase ós cambios.

A elección do tipo de entrevista foi un punto chave no plantexamento do exercicio posto que a pertinencia da nosa decisión facilitaría ou complicaría a tarefa de selección. Aínda que barallamos a idoneidade dunha entrevista ansióxena, xa que o perfil buscado requeriría persoas capaces de enfrontar momentos de alta tensión, decidimjos non elevar o grado da mesma senón adoptar unha postura amble e cordial para gañar a "confianza" dos candidatos e así intentar aumentar a riqueza informativa.

Por outra banda, sendo dúas as persas encargadas da selección decidimos alternar os bloques de preguntas dando como resultado unha entrevista de panel na que os candidatos ían contestando alternativamente preguntas das súas entrevistadoras seguindo un esquema semellante a "poli bueno-poli malo", é dicir, unha das entrevistadoras encargábase daqueles bloques ós que decidimos dar maior relevancia e outra dos que consideramos menos relevantes para configurar a decisión final. Tendo en conta que o tempo das entrevistas debía ser limitado e tiñamos bastante claro cales eran os temas importantes nos que deberíamos profundizar para sustentar a nosa elección elaboramos un cuestionario que estructurou totalmente a entrevista que poderíamos calificar de intensiva xa que pretendemos afondar nalgúns temas, sobre todo en preguntas relacionadas coa experiencia, a motivación ou as características persoais.

Atendendo ó contido do cuestionario ó que sometemos ós entrevistados poderíamos calificar a nosa entrevista como normal-biográfica aínda que quixemos introducir algunha pregunta de incidentes críticos para valorar mellor as actitudes persoais de cada candidato facéndolle recordar experiencias pasadas de especial relevancia.

A entrevista de selección foi precedida dun pequeño test de personalidade que pretendíamos que nos informara sobre o tipo de personalide de cada un, cuestión máis difícil de valorar facendo preguntas. Analizando os resultados comprobamos que non nos aportou moita riqueza formativa xa que os resultados acadados foron idénticos en todos os participantes, problema que tal vez se debeu a un erro técnico e que intentamos minimizar otorgándolles a mesma puntuación a todos.

Como xa comentamos, a nosa entrevista dividiuse nunha serie de apartados, sete, que ponderamos de forma diferente segundo consideramos importantes para desempeñar satisfactoriamente o posto requerido. Os sete apartados ou bloques de preguntas que vertebraron a entrevista foron: formación, características do posto, experiencia, proxectos de futuro, características persoais, expectativas laborais e de retribución e motivación. Seguindo este esquema elaboramos toda unha batería de preguntas, 35 en total, para as que previamente deseñamos unha especia de respostas tipo que consideraríamos á hora de valorar as entrevistas.

Analizando o perfil que debíamos seleccionar decidimos que debían ser especialmente relevantes os bloques de experiencia, motivación e características persoais, de forma que lles atribuímos dous puntos a cada un. En segundo lugar consideramos necesario resaltar a experiencia e a formación con 1,5 puntos cada bloque deixando un punto restante a dividir entre proxectos de futuro (0,7 puntos) e expectativas laborais e de retribución (0,3 puntos).

En xeral a valoración que facemos a posteriori das entrevistas é moi positiva destacando especialmente a actitude dos candidatos no desenvolvemento das mesmas. Intentando ser críticas poderíamos dicir que os dous principais obstáculos que atopamos mentras facíamos as entrevistas de selección foron o nerviosismo dalgún dos participantes e a falla de realismo co que algúns o afrontaron sen ser capaces de acabar de asumir o papel que tiñan atribuído. Por non recordar as dúas ausencias de potencias candidatos.

Sen embargo podemos dicir que os principais problemas tiveron lugar durante a preparación das entrevistas que identificamos con falta de seriedade e responsabilidade no traballo, os currículums atrasáronse moitísimo e o que antes chegou as nosas mans só o fixo con dous días de antelación, a maioría delas a escasas horas da entrevista e incluso un nese mesmo intre. Ademáis os candidatos non achegaron toda a documentación que solicitamos, carta e C.V, algún aportou soamente un deles.

Seguramente a nosa labor tamén podería ser mellorada e botando a vista atrás consideramos que deberíamos ter afinado algunha pregunta, sobre todo unha na que plantaxábamos un posible problema de organización de tarefas no Hospital e que os candidatos non acabaron de entender e polo tanto non souberon responder satisfactoriamente. A pregunta debeu ser máis clara e precisa. Ademáis de que podería ser interesantes incidir algo máis en eventuais conflitos que se puideran plantexar no traballo para ver como os resolverían.

Claridade e precisión que tamén debemos aumentar no apartado referente a proxectos de futuro no que os entrevistados aínda que correctos non nos ofreceron unhas respostas satisfactorias, pensamos que non chegaron a entender o obxectivo destas preguntas.

É posible que incluindo na oferta de emprego a convocatoria das entrevistas facilitáramos

que os candidatos se presentaran na hora e lugar acordados.

Como xa comentamos a nosa valoración debe reducirse a catro candidatos pois dous deles non apareceron na entrevista. Como primeira consideración queremos sinalar que este listado de preferencia final se basa en pequenos matices cando, sobre todo os tres primeiros candidatos, fixeron moi boas entrevistas que nos dificultaron moito a nosa decisión. De todos os xeitos intentamos ser o máis obxectivas posibles e consideramos que en base á súa experiencia e capacidades persoais, pero sobre todo polo seu desenvolvemento nas entrevistas, a nosa orde de preferencia sería:

1. Nadia Jezabel Basales.
2. Emmanuel Barbazán Fernández.
3. Javier Montes Gómez.
4. Alejandro Fernández Fernández.

Os porqués da devandita elección intentaremos explicitalos nas follas adxuntas nas que analizamos máis pormenorizadamente cada un dos candidatos.

Pensamos que no tocante á forma tanto o currículum como a carta de presentación poderían ser mellorados para facelos máis atractivos. A candidata non elaborou unha carta persoal na que intentara persuadirnos senón que nos presentou unha demasiado ríxida e formalizada. No respecto ó currículum destacamos a especificade coa que aborda a experiencia profesional na que detalla bastante as tarefas acometidas. Consideramos que arriscou aportando este currículum xa que aínda que a experiencia non encaixaba,a priori, cos requerimentos da nosa oferta soubo presentarse como a candidata idónea para o posto.

Nadia Jezabel aprendeu e defendeu con soltura o papel que esixía esta actividade. En ningún momento dubidou nas súas respostas, manténdose sempre firme e segura, convencida de poder gañar o posto de traballo que ofertábamos o que nos facía imaxinar o tempo adicado na preparación da entrevista Sinalaron detalles como a cuidada elección da vestimenta e o emprego dunha terminoloxía profesional propia do ámbito organizativo.

A actitude de Nadia estivo sempre firme, segura de si mesma e concentrada en ofrecer as respostas máis sinceras. Consideramos que abordou a actividade con seriedade e foi quen de darlle o máximo realismo.

Pensamos que podería defender mellor a inclusión que fixo no seu currículum dun nivel elevado de inglés cando non era un dos requisitos que contemplamos na nosa oferta. Gustaríanos que se tivera esforzado en coñecer mellor as características da organización na que aspiraba traballar, neste caso, un hospital.

Atendendo ós aspectos de forma tanto a carta, como o currículum deberían ser mellorados. A carta de presentación non aporta nada máis información que a respectiva á súa experiencia profesional que xa coñecíamos polo CV. Igual que outros candidatos non fai unha carta personalizada nin intenta convencer ó recepto de ser un candidato idóneo.

Como el mesmo admitiu, debería terse esforzado un pouco máis na preparación previa da entrevista que de terse esforzado sería un firme candidato en función dalgunhas respostas que nos sorprenderon gratamente.

Nun primeiro momento Javier atopábase nervioso e tímido, como se se decatara da importancia da actividade unha vez sentado diante das entrevistadoras pero non antes, evitaba a nosa mirada e movíase constantemente na silla. Sen embargo foi gañando en seguridade e claridade de ideas co que acabou respostando satisfactoriamente, de feito foi quen mellor entendeu a pregunta problemática a que xa fixemos referencia, co cal sinalamos a evolución positiva que se produciu na súa actitude.

En primeiro lugar melloraríamos a presencia, aínda que non era necesario unha vestimenta formal debería estar un pouco cuidada. Además tería que tomar o traballo coa seriedade necesaria, que de telo feito podería acabar sendo o noso seleccionado.

A única carta de motivación que conseguiu sorprendernos gratamente foi a de Emmanuel na que se “vendeu” como o mellor candidato posible con palabras claras e unha mensaxe concisa.

Aínda que non pensamos que preparara especialmente a súa entrevista pensamos que tiña un punto ó seu favor cando estaba facendo referencia a experiencias reais co que non deixaba marxe á improvisación o que facía que gañara en seguridade nas súas respostas.

Un dos aspectos máis sinalables deste candidato foi a súa amabilidade e afabilidade, tivo un trato moi cordial e foi o único que atendeu constantemente ás dúas entrevistadoras alternativamente. Estaba tranquilo e seguro de si mesmo aportando respostas claras e concisas. Unha das cousas que máis valoramos foi ser o único que mostrou un interese especial na organización aproveitando un último turno de palabra que lle brindamos para preguntar sobre o horario de traballo. A súa actitude valorámola tan positivamente que nos complicou enormemente a decisión final.

Ó igual que todos os demáis candidatos masculinos botamos de menos que cuidaran un pouco a súa presencia co que nos resultarían máis serios e cribles. Outro dos fallos recurrentes e que tamén detectamos en Emmanuel foi o descoñecemento no funcionamento da organización na que se pretendía integrar.

A valoración da documentación deste candidato é a máis negativa, ademáis de só enviar a carta con antelación (o CV achegouno minutos antes da entrevista) esta empregaba unha linguaxe demasiado rebuscada, ademáis dunha puntuación incorrecta que dificultaban enormemente a súa comprensión.

Consideramos que Alejandro non ideou un perfil adecuado para o posto que buscábamos e se achegou á entrevista sen ter pensadas as respostas adecuadas.

A súa actitude acercouse ó desinterese e pasotismo, demostrou ter unha forte personalidade sen intentar agradar a ninguén (cousa valorable) pero tampouco intentou adecuarse ós nosos requerimentos co que era moi difícil consideralo un candidato interesante. As súas respostas e actitude serían máis adecuadas para outro tipo de perfil.

Igual que noutros casos anteriores melloraríamos as formas, neste caso non só intentar manter unha presencia adecuada senón tamén unha actitude conforme a dun demandante de emprego. Pensamos que debería ter elaborado e defendido un perfil apto para a nosa entrevista xa que de non facelo non parece que teña moito sentido presentarse.